Supplemento ordinario n. 2 alla "Gazzetta Ufficiale,, n. 150 del 15 giugno 1962

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE
DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA | Roma - Venerdì, 15 giugno 1962 | SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA GIUSEPPE VERDI 10, ROMA - CENTRALINO 8508

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **412**.

Norme sul trattamento economico e normativo per i lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane metalmeccaniche della provincia di Pesaro.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **413**.

Norme sul trattamento economico e normativo per gli apprendisti dipendenti dalle imprese dell'abbigliamento in serie della provincia di Venezia.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **414**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei dipendenti dalle imprese commerciali della provincia di Caltanissetta.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **415**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti cave di ghiaia e sabbia della provincia di Mantova.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **416**.

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai dipendenti dalle imprese produttrici di materiali laterizi della provincia di Foggia.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 412.

Norme sul trattamento economico e normativo per i lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane metalmeccaniche della provincia di Pesaro.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto, per la provincia di Pesaro, l'accordo collettivo 13 luglio 1959, relativo ai lavoratori dipendenti dalle aziende artigiane metalmeccaniche, stipulato tra l'Unione Provinciale artigiani e la Confederazione Generale italiana del lavoro, la Confederazione italiana Sindacati Lavoratori, l'Unione Italiana del Lavoro;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 4 della provincia di Pesaro, in data 25 febbraio 1961, dell'accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato, per la provincia di Pesaro, lo accordo collettivo 13 luglio 1959, relativo ai lavoratori dipendenti dalle aziende artigiane metalmeccaniche, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane metalmeccaniche della provincia di Pesaro.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 18 *maggio* 1962
Atti del Governo, registro n. 147, *foglio n.* 48. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 13 LUGLIO 1959, PER I LAVORATORI DIPENDENTI DALLE AZIENDE ARTIGIANE METALMECCANICHE DELLA PROVINCIA DI PESARO

Oggi 13 luglio 1959 alle ore 18 nella sede dell'Unione Provinciale degli Artigiani di Pesaro si sono riuniti:

per l'UNIONE PROVINCIALE ARTIGIANI i signori *Gattoni Alfredo, Pandolfi Orilio* e *Baioni Aurelio,* assistiti dal suo Direttore Provinciale sig. *Quinto Rossetti;*

per la C.G.I.L. i signori *Giacomo Mombello* Segretario responsabile e *Nino Gabbani,* Segretario;

per la C.I.S.L. il signor *Candiracci Domenico;*

per la U.I.L. i signori *Giuseppe Taras* ed *Emilio Vichi.*

Dopo ampia e serena discussione si conviene quanto segue:

1. Si riconoscono valide le norme e le tariffe contenute nel Contratto collettivo nazionale di lavoro vigente per la categoria metalmeccanica ed affini stipulato a Roma il 21 giugno 1956 e quelle che saranno contenute e sancite nel nuovo, ferme restando le condizioni di miglior favore esistenti;

2. Si ravvisa l'opportunità che nella stipulazione del nuovo Contratto nazionale si giunga ad una revisione delle qualifiche in modo rispondente ai moderni metodi di lavoro, alla eliminazione delle sperequazioni della retribuzione tra uomo e donna, a garantire nei cottimi un più equo guadagno da concordarsi tra le parti con l'assistenza del delegato d'azienda o sindacale;

3. In attesa della stipulazione del nuovo contratto collettivo di lavoro di categoria che sarà stipulato tra i Sindacati e Confindustria, gli Artigiani corrisponderanno lire milleduecentocinquanta per ogni dipendente operaio e lire cinquecento e lire trecento rispettivamente per gli apprendisti superiori ed inferiori ai 18 anni per ogni mese con inizio da quello di luglio 1959.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 413.

Norme sul trattamento economico e normativo degli apprendisti dipendenti dalle imprese dell'abbigliamento in serie della provincia di Venezia.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 30 settembre 1959, per gli operai dell'industria delle confezioni in serie;

Visto l'accordo integrativo salariale nazionale 30 settembre 1959, per gli operai dell'industria delle confezioni in serie;

Visto, per la provincia di Venezia, l'accordo collettivo 7 febbraio 1957, per gli apprendisti dipendenti dalle aziende dell'abbigliamento in serie, stipulato tra l'Associazione Provinciale degli Industriali e la Camera Confederale del Lavoro, l'Unione Sindacale Provinciale, l'Unione Italiana del Lavoro; e in pari data, tra l'Unione Provinciale degli Industriali e l'Unione Provinciale - C.I.S.N.A.L.;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 21 della provincia di Venezia, in data 11 luglio 1961, dell'accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato, per la provincia di Venezia, l'accordo collettivo 7 febbraio 1957, relativo agli apprendisti dipendenti dalle aziende dell'abbigliamento in serie, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo anzidetto, annesso al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti gli apprendisti dipendenti dalle imprese dell'abbigliamento in serie della provincia di Venezia.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 18 maggio 1962
Atti del Governo, registro n. 147, foglio n. 49. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 7 FEBBRAIO 1957 PER GLI APPRENDISTI DIPENDENTI DALLE AZIENDE DELL'ABBIGLIAMENTO IN SERIE DELLA PROVINCIA DI VENEZIA

A Venezia, il 7 febbraio 1957,

fra

l'Associazione degli Industriali della provincia di Venezia, rappresentata agli effetti del presente accordo dal 1° Segretario sig. *Giulio Boccolini* e dal dott. *Enzo Bettini;*

e

la Camera confederale del lavoro di Venezia e provincia, rappresentata dal dott. *Francesco Emiliani;*

l'Unione sindacale provinciale, rappresentata dal dottor *Umberto Chiozzotto;*

l'Unione italiana del lavoro, rappresentata dal sig. *Luigi Costantini;*

riconosciuta l'opportunità di disciplinare con criteri più rispondenti alle esigenze della nostra provincia l'apprendistato presso le aziende esercenti l'industria dell'abbigliamento in serie, si conviene e stipula quanto segue:

Art. 1.

La durata del tirocinio nei confronti degli apprendisti — sia uomini che donne — differenziata secondo l'età di assunzione, è la seguente:

assunti dai 14 ai 16 anni: anni 3 (semestri 6);
assunti dai 16 ai 18 anni: anni 2½ (semestri 5);
assunti dai 18 ai 20 anni: anni 2 (semestri 4).

Al termine dell'apprendistato il lavoratore acquisisce la qualifica di operaio qualificato e di donna di 1ª categoria, sempre che — a richiesta del datore di lavoro — riesca a compiere il capolavoro.

Qualora l'apprendista di età superiore ai 18 anni abbia terminato il periodo di tirocinio ma non sia in grado di superare le prove di idoneità, percepirà la paga dell'operaio qualificato o di donna di 1ª categoria di corrispondente età, con la riduzione del 10 per cento, in conformità a quanto previsto dall'art. 5 del concordato interconfederale 6 dicembre 1945, sino a che non riuscirà a compiere le prove stesse.

Art. 2.

La retribuzione minima dell'apprendista viene determinata dalle percentuali sotto specificate da applicarsi sui minimi tabellari e sull'indennità di contingenza previsti per l'operaio qualificato e per le donne di 1ª categoria di età corrispondenti a quella che l'apprendista avrà raggiunto al termine del tirocinio, e cioè:

Assunti dai 14 ai 16 anni:

durata del tirocinio anni 3 (6 semestri):
1° semestre: 50 %;
2° semestre: 58 %;
3° semestre: 66 %;
4° semestre: 74 %;
5° semestre: 82 %;
6° semestre: 90 %.

Assunti dai 16 ai 18 anni:

durata del tirocinio anni 2 e mezzo (5 semestri):
1° semestre: 55 %;
2° semestre: 63 %;
3° semestre: 71 %;
4° semestre: 80 %;
5° semestre: 90 %.

Assunti dai 18 ai 20 anni:

durata dell'apprendistato anni 2 (4 semestri):
1° semestre: 60 %;
2° semestre: 70 %;
3° semestre: 80 %;
4° semestre: 90 %.

Art. 3.

Per tutto quanto non contemplato nel presente accordo, valgono le norme stabilite dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25, nonchè quelle del contratto collettivo di lavoro per i dipendenti delle aziende fabbricanti vestiario in serie, ecc. 1° luglio 1948.

Art. 4.

Il presente accordo — che decorre dal 1° febbraio 1957 — scadrà il 31 gennaio 1958 e si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno salvo disdetta di una delle parti contraenti, mediante lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, almeno tre mesi prima della sua scadenza o della scadenza delle sue eventuali tacite rinnovazioni.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
Sullo

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
2 gennaio 1962, n. **414**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei dipendenti dalle imprese commerciali della provincia di Caltanissetta.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 28 giugno 1958 per il personale dipendente dalle aziende commerciali;

Visto, per la provincia di Caltanissetta, l'accordo collettivo integrativo 1 agosto 1960, e relative tabelle, stipulato tra l'Associazione Provinciale dei Commercianti e la Federazione Italiana Lavoratori Commercio Albergo Mensa e Similari - C.G.I.L. -, la Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali e Affini - C.I.S.L. -, l'Unione Italiana Dipendenti Aziende Commerciali e Affini - U.I.L. -;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 3 della provincia di Caltanissetta, in data 23 giugno 1961, dell'accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato, per la provincia di Caltanissetta, l'accordo collettivo integrativo 1 agosto 1960, relativo ai dipendenti dalle aziende commerciali, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo anzidetto, annesso al presente decreto.

Dette norme sono integrative di quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria, purchè con esse compatibili.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i dipendenti dalle imprese commerciali indicate nell'accordo di cui al primo comma, della provincia di Caltanissetta.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli:* BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 18 maggio 1962
Atti del Governo, registro n. 147, foglio n. 51. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO 1 AGOSTO 1960 PER I DIPENDENTI DELLE AZIENDE COMMERCIALI DELLA PROVINCIA DI CALTANISSETTA

L'anno millenovecentosessanta, il giorno uno del mese di agosto, in Caltanissetta, nei locali dell'Associazione Provinciale dei Commercianti,

tra

l'Associazione Provinciale dei Commercianti, aderente alla Confederazione Generale Italiana del Commercio e del Turismo, rappresentata dai sigg. *Testaquatra Umberto, Giunta Giuseppe,* cav. *Giacomo Lombardo, Scarantino Salvatore,* membri della Commissione dell'A.P.C., assistiti dal rag. *Nicodemo Spanò*

e

la F.I.L.C.A.M.S., aderente alla C.G.I.L., rappresentata dal sig. *Allegranti Lionello,* membro della Segreteria, assistito dal sig. *Palermo Giuseppe,* Segretario della Camera Confederale del Lavoro;

la F.I.S.A.S.C.A. aderente alla C.I.S.L., rappresentata dal sig. *Falsaperla Aldo;*
la U.I.D.A.C. aderente alla U.I.L., rappresentata dal sig. *Cacciatore Stefano;*

si è stipulato:

1. di addivenire al conglobamento aritmetico, in applicazione dell'accordo nazionale da valere per i dipendenti da aziende commerciali, delle retribuzioni in vigore al marzo 1957; rimane inteso che i punti della scala mobile scaturiti dal 1957 sono da conteggiarsi separatamente dal conglobamento (alla data della stipula del presente accordo i punti della scala mobile sono sette).

2. Alla paga base è stato conglobato anche il caro pane.

3. A far tempo dal 1° agosto 1960 le tabelle salariali in vigore per i dipendenti dalle aziende commerciali che rientrano nella sfera del C.C.N.L. 28 giugno 1958 sono quelle allegate al presente accordo.

Tabella *A*

TABELLA DEGLI STIPENDI

per i dipendenti delle aziende commerciali della provincia di Caltanissetta in vigore dal 1° agosto 1960

QUALIFICHE - ETÀ	Uomini			Donne		
	Paga base conglobata 1957	Scala mobile 7 punti	Totale	Paga base conglobata 1957	Scala mobile 7 punti	Totale
Categoria *A*						
Raggr. A-1	66.474	5.369	71.843	64.268	5.369	69.637
Raggr. A-2	46.474	5.369	51.843	44.268	5.369	49.637
Raggr. A-3	41.474	5.369	46.843	39.268	5.369	44.637
Categoria *B*						
Raggr. B-1:						
sup. anni 21	33.915	4.043	37.958	29.611	3.323	32.934
inf. anni 21	32.823	3.510	36.333	28.532	3.029	31.561
Raggr. B-2:						
sup. anni 21	29.838	4.043	33.881	27.173	3.323	30.496
inf. anni 21	28.746	3.510	32.256	26.094	3.029	29.123

QUALIFICHE - ETÀ	UOMINI			DONNE		
	Paga base conglobata 1957	Scala mobile 7 punti	Totale	Paga base conglobata 1957	Scala mobile 7 punti	Totale
CATEGORIA *C*						
Raggr. C-1						
sup. anni 21	26.174	3.016	29.190	22.723	2.626	25.349
dai 20 ai 21 anni	25.940	2.889	28.839	22.432	2.470	24.904
dai 19 ai 20 anni	25.706	2.782	28.488	21.940	2.223	24.163
dai 18 ai 19 anni	24.175	2.548	26.723	20.619	2.054	22.673
dai 17 ai 18 anni	22.369	2.197	24.569	19.324	1.885	21.209
dai 16 ai 17 anni	22.064	2.041	24.105	19.051	1.755	20.806
inf. anni 16	21.303	1.677	22.980	18.634	1.573	20.207
Raggr. C-2:						
sup. anni 21	24.327	3.016	27.343	21.123	2.626	23.749
dai 20 ai 21 anni	24.093	2.899	26.992	20.770	2.470	23.240
dai 19 ai 20 anni	23.859	2.782	26.641	20.276	2.223	22.499
dai 18 ai 19 anni	22.512	2.548	25.060	19.122	2.054	21.176
dai 17 ai 18 anni	20.892	2.197	23.089	17.994	1.885	19.879
dai 16 ai 17 anni	20.567	2.041	22.608	17.721	1.755	19.476
inf. anni 16	19.826	1.677	21.503	17.344	1.575	18.919
Raggr. C-3:						
sup. anni 21	23.557	2.548	26.105	20.221	2.223	22.244
dai 20 ai 21 anni	23.123	2.444	25.567	20.026	2.119	22.145
dai 19 ai 20 anni	22.980	2.366	25.346	19.532	1.918	21.450
dai 18 ai 19 anni	21.768	2.223	23.991	18.486	1.755	20.241
dai 17 ai 18 anni	20.192	1.872	22.064	17.455	1.599	19.054
dai 16 ai 17 anni	19.958	1.778	21.736	17.299	1.521	18.820
inf. anni 16	19.243	1.404	20.647	16.932	1.326	18.258
Raggr. C-4:						
sup. anni 21	23.139	2.548	25.687	20.024	2.223	22.247
dai 20 ai 21 anni	22.905	2.444	25.349	19.829	2.119	21.948
dai 19 ai 20 anni	22.762	2.366	25.128	19.335	1.918	21.253
dai 18 ai 19 anni	21.571	2.223	23.749	18.309	1.755	20.064
dai 17 ai 18 anni	20.016	1.872	21.888	17.218	1.599	18.817
dai 16 ai 17 anni	19.782	1.778	21.560	17.062	1.521	18.583
inf. anni 16	19.067	1.404	20.471	16.685	1.326	17.991
CATEGORIA *D*						
Raggr. D-1						
sup. anni 20	23.790	2.808	26.598	—	—	—
dai 18 ai 20 anni	22.742	2.730	25.472	—	—	—
dai 16 ai 18 anni	21.239	2.418	23.657	—	—	—
Raggr. D-2:						
sup. anni 20	22.497	2.522	25.019	18.890	2.145	21.035
dai 18 ai 20 anni	20.890	2.457	23.437	17.422	1.807	19.229
dai 16 ai 18 anni	19.276	2.158	21.434	16.542	1.703	18.245
inf. anni 16	18.522	1.781	20.303	16.152	1.495	17.627
Raggr. D-3:						
sup. anni 20	22.211	2.392	24.603	18.575	2.028	20.603
dai 18 ai 20 anni	20.539	2.236	22.775	17.214	1.703	18.917
dai 16 ai 18 anni	18.470	1.768	20.238	16.178	1.508	17.686
inf. anni 16	17.716	1.391	19.107	15.788	1.313	17.101
Raggr. D-4:						
sup. anni 20	21.899	2.249	24.148	18.328	1.911	20.239
dai 18 ai 20 anni	20.265	2.093	22.358	17.149	1.612	18.761
dai 16 ai 18 anni	18.262	1.664	19.926	16.022	1.430	17.452
inf. anni 16	17.235	1.157	18.392	15.363	1.144	16.507

QUALIFICHE - ETÀ	UOMINI			DONNE		
	Paga base conglobata 1957	Scala mobile 7 punti	Totale	Paga base conglobata 1957	Scala mobile 7 punti	Totale
CATEGORIA *E*						
Raggr. E-1:						
sup. anni 20 . .	25.261	2.808	28.069	—	—	—
dai 18 ai 20 anni	24.067	2.730	26.796	—	—	—
dai 16 ai 18 anni	22.418	2.418	24.836	—	—	—
Raggr. E-2:						
sup. anni 20 .	23.770	2.522	26.292	20.503	2.145	22.648
dai 18 ai 20 anni	22.674	2.457	25.131	18.947	1.807	20.754
dai 16 ai 18 anni	21.141	2.118	23.259	17.898	1.703	19.601
Raggr. E-3:						
sup. anni 20 . .	22.651	2.392	25.043	19.493	2.028	21.521
dai 18 ai 20 anni	20.548	2.236	22.784	17.217	1.703	18.920
dai 16 ai 18 anni	18.852	1.768	20.620	16.199	1.508	17.707
inf. anni 16 .	17.278	1.391	18.669	15.071	1.313	16.384

TABELLA *B*

APPRENDISTI

Categoria impiegatizia:	1° anno — Lire	2° anno — Lire	3° anno — Lire
Dai 14 ai 16 anni	11.000	11.500	—
Dai 16 ai 17 anni	13.000	14.000	15.000
Dai 17 ai 18 anni	14.000	15.000	16.000
Dai 18 ai 19 anni	15.500	16.500	17.000
Dai 19 ai 20 anni	17.000	18.000	19.000
Dai 20 ai 21 anni	18.000	19.000	20.000

Categoria non impiegatizia:	1° anno — Lire	2° anno — Lire	3° anno — Lire
Dai 14 ai 16 anni	9.000	10.000	—
Dai 16 ai 17 anni	10.000	11.500	13.000
Dai 17 ai 18 anni	11.500	13.000	14.500
Dai 18 ai 19 anni	13.000	14.500	16.000
Dai 19 ai 20 anni	14.500	16.000	17.500

Visti l'accordo e le tabelle che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
2 gennaio 1962, n. 415.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti cave di ghiaia e sabbia della provincia di Mantova.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto, per la provincia di Mantova, il contratto collettivo 25 giugno 1957, e relativa tabella, per i dipendenti dalle industrie delle cave di ghiaia e sabbia, stipulato tra l'Associazione Industriali e il Sindacato Provinciale Lavoratori Edili ed Affini — C.G.I.L. —, la Unione Provinciale Sindacale — C.I.S.L. —;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 1 della provincia di Mantova in data 10 maggio 1960, del contratto sopra indicato depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato, per la provincia di Mantova, il contratto collettivo 25 giugno 1957, per i dipendenti dalle industrie delle cave di ghiaia e sabbia, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti cave di ghiaia e sabbia della provincia di Mantova.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 18 maggio 1962
Atti del Governo, registro n. 147, foglio n. 32. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO 25 GIUGNO 1957 PER I DIPENDENTI DALLE INDUSTRIE DELLE CAVE DI GHIAIA E SABBIA DELLA PROVINCIA DI MANTOVA

Addì 25 giugno 1957.

tra

'Associazione Industriali della Provincia di Mantova — Sezione Industrie Cave di Ghiaia e Sabbia — rappresentata dai signori rag. *Giuseppe Magnani* e rag. *Virgilio Chesi,* assistiti dal dott. *Giuseppe Pavesi,* del-'Associazione stessa.

e

l Sindacato Provinciale della F.I.L.E.A., aderente alla Camera Confederale del Lavoro di Mantova, rappresentato dal suo Segretario sig. *Severino Scardoelli,*

'Unione Provinciale Sindacale di Mantova, aderente alla C.I.S.L., rappresentata dal sig. *Sergio Truzzi*

premesso che stipulazione del presente Contratto non esclude l'entrata in vigore per la Provincia di Mantova di un eventuale contratto nazionale che fosse stipulato per l'industria della sabbia e ghiaia, dalle superiori organizzazioni di categoria e che le ditte produttrici di ghiaia, sabbia ed affini della Provincia di Mantova si impegnano ad applicare tutti gli accordi di carattere normativo ed economico che saranno stipulati fra le Confederazioni degli Industriali e dei lavoratori con trattative a carattere nazionale successive alla stipulazione del presente contratto, si conviene quanto segue

Art. 1.

VALIDITÀ E DURATA

Il presente Contratto Collettivo di lavoro disciplina rapporti di lavoro intercorrenti fra datori di lavoro prestatori d'opera delle industrie dello scavo di ghiaia sabbia della provincia di Mantova.

Il presente Contratto entra in vigore il giorno 1° luglio 1957 ed ha la durata di anni due.

Il preavviso per la disdetta del presente contratto di tre mesi e deve essere dato dall'una all'altra parte mezzo lettera raccomandata.

Qualora nessuna delle parti contraenti abbia disdetato il Contratto nel termine suddetto, esso si intene tacitamente rinnovato di anno in anno.

La parte che darà disdetta dovrà comunicare al-l'altra le sue proposte almeno due mesi prima della cadenza e l'altra dovrà rispondere a tali proposte non oltre un mese prima della scadenza stessa.

Art. 2.

ASSUNZIONE

L'assunzione dei lavoratori avverrà normalmente tramite gli Uffici di Collocamento, salvo le deroghe e le eccezioni di legge in materia.

All'atto dell'assunzione l'azienda e tenuta a comunicare al lavoratore normalmente per iscritto, la data di decorrenza dell'assunzione, la qualifica e la categoria alla quale viene assegnato, nonchè la relativa paga.

Per l'assunzione delle donne e dei fanciulli valgono le disposizioni di cui alla Legge 26 aprile 1934, n. 653.

Art. 3.

DOCUMENTI

All'atto dell'assunzione l'operaio dovrà presentare i seguenti documenti:

Carta d'identità o documento equivalente;

Libretto di lavoro;

Tessera per le assicurazioni sociali obbligatorie;

Stato di famiglia per l'operaio capo-famiglia agli effetti degli assegni familiari;

Libretto di iscrizione all'Istituto Nazionale Assicurazione Malattie;

Certificato penale di data non anteriore a tre mesi (se richiesto);

Altri documenti richiesti da eventuali successive disposizioni contrattuali o di legge.

L'operaio dovrà dichiarare alla Direzione il suo domicilio e tenerla informata degli eventuali cambiamenti.

L'azienda dovrà rilasciare ricevuta dei documenti ricevuti.

All'atto del licenziamento, la ditta deve consegnare all'interessato tutti i documenti di lavoro, facendosi rilasciare ricevuta dallo stesso.

Qualora la ditta trattenga, per cause non di forza maggiore i documenti dell'operaio, la stessa sarà tenuta a corrispondergli a titolo di risarcimento danni la normale retribuzione per ogni giorno di ritardo.

Art. 4.

VISITA MEDICA

L'operaio prima della sua assunzione potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico fiduciario dell'azienda.

Art. 5.

QUALIFICHE

I lavoratori verranno inquadrati dalle ditte, in rapporto alle mansioni dagli stessi esplicate, nelle seguenti qualifiche:

Operai specializzati: macchinisti patentati, meccanici, motoristi, conducenti di buldozer, capi draga in fiume;

Operai qualificati: capi squadra, conduttori di escavatori, conduttori di locomotori, escavatori di ghiaia e sabbia in fiumi, operai ausiliari (muratori, fabbri, falegnami);

Manovali specializzati: escavatori di ghiaia e sabbia in cava, addetti alla scoperta, addetti ai frantoi, arganisti, binaristi, caricatori e scaricatori, aiutanti di operai ausiliari;

Manovali comuni: tutti gli altri lavoratori, che non siano addetti alle mansioni sopra indicate.

Art. 6.

MINIMI DI RETRIBUZIONE

I minimi delle retribuzioni da valere per gli operai dipendenti dall'industria dello scavo ghiaia e sabbia per la provincia di Mantova, a decorrere dall'entrata in vigore del presente Contratto, sono quelli riportati nella tabella allegata al Contratto stesso e facente parte integrale del medesimo.

Art. 7.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro di ogni operaio è fatta per un periodo di prova non superiore a sei giorni. Per gli operai specializzati il periodo di prova potrà essere prorogato a due settimane, d'accordo fra le parti.

Saranno esenti da tale periodo di prova gli operai che precedentemente abbiano prestato servizio presso l'azienda e con le stesse mansioni.

L'operaio che non viene confermato o che non creda di accettare le condizioni fissategli, lascerà senz'altro l'azienda e gli verranno pagate soltanto le ore di lavoro compiute in base alla paga minima fissata per la categoria nella quale ha prestato l'opera sua, qualora non vi sia stata stabilita una retribuzione superiore, o in base al guadagno medio realizzato nei casi di lavoro a cottimo.

Il periodo di prova, seguito da conferma, sarà utilmente considerato agli effetti della decorrenza dell'indennità di licenziamento.

Durante il periodo di prova e fino alla sua scadenza, è ammessa da ambo le parti la risoluzione del rapporto senza diritto ad alcun preavviso nè indennità.

Art. 8.

ORARIO DI LAVORO

L'orario medio normale di lavoro è stabilito in 44 ore settimanali e viene così ripartito:

nei mesi di novembre, dicembre, gennaio e febbraio: 40 ore di lavoro settimanali;

nei mesi di marzo, aprile, settembre e ottobre: 44 ore di lavoro settimanali;

nei mesi di maggio, giugno, luglio e agosto: 48 ore di lavoro settimanali.

L'orario di lavoro nel quadrimestre novembre-febbraio sarà così ripartito: 7 ore al giorno e 5 ore nella giornata del sabato; nei mesi di marzo, aprile, settembre e ottobre sarà invece così ripartito: 8 ore al giorno e 4 ore nella giornata del sabato; nei rimanenti quattro mesi il lavoro sarà normalmente ripartito in 8 ore giornaliere.

Per coloro che sono addetti ai lavori preparatori e complementari, limitatamente alla manutenzione e riparazione degli impianti, il lavoro del sabato pomeriggio è da considerarsi normale.

Le norme di cui al presente articolo non si applicano agli operai di cui al D. L. 6 dicembre 1923, n. 2657 per le occupazioni che richiedono una prestazione discontinua o di semplice attesa o custodia.

Art. 9.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale deve cadere normalmente in domenica, salvo le eccezioni e deroghe di legge.

Per i lavoratori per i quali è ammesso il lavoro nei giorni di domenica con riposo compensativo in altro giorno della settimana, la domenica sarà considerata giorno lavorativo, mentre sarà considerato festivo a tutti gli effetti il giorno fissato per il riposo compensativo.

Art. 10.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi:

a) tutte le domeniche e i giorni di riposo settimanali compensativi, ai sensi dell'art. 9 del presente contratto;

b) le quattro festività nazionali (25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 4 novembre) stabilite dalle vigenti disposizioni di legge;

c) le seguenti 13 festività infrasettimanali:

1) Capo d'anno (1° gennaio)
2) Epifania (6 gennaio)
3) S. Giuseppe (19 marzo)
4) Lunedì successivo alla Pasqua
5) Ascensione (mobile)
6) Corpus Domini (mobile)
7) SS. Pietro e Paolo (29 giugno)
8) Assunzione della B.M.V. (15 agosto)
9) Ognissanti (1° novembre)
10) Immacolata Concezione (8 dicembre)
11) S. Natale (25 dicembre)
12) S. Stefano (26 dicembre)
13) Il giorno del Santo Patrono del luogo dove ha sede la cava.

Per le festività di cui alle lettere *b*) e *c*) il trattamento economico è quello previsto dalla legge 31 marzo 1954, n. 90.

Art. 11.

LAVORO STRAORDINARIO FESTIVO E NOTTURNO

E' lavoro straordinario quello effettuato oltre l'orario normale di lavoro di cui all'art. 8 e, per il personale addetto ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, quello effettuato oltre le 10 ore giornaliere.

E' lavoro notturno quello effettuato dalle 22 alle 6.

E' lavoro festivo quello effettuato nei giorni elencati nell'art. 10.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulla retribuzione oraria conglobata (minimi unificati e indennità di contingenza), sono le seguenti:

lavoro straordinario diurno	20%
lavoro festivo	30%
lavoro festivo straordinario	40%
lavoro notturno compreso in turni periodici	5%
lavoro notturno non compreso in turni periodici	25%
lavoro notturno straordinario	30%
lavoro festivo notturno (escluso quello compreso in turni periodici)	40%
lavoro festivo notturno straordinario	55%

Art. 12.

SOSPENSIONE DI LAVORO

In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i sei giorni, il lavoratore potrà richiedere la risoluzione del rapporto di lavoro con diritto alla indennità sostitutiva del preavviso e degli altri eventuali diritti maturati.

In caso di brevi interruzioni di lavoro dovute a cause di forza maggiore, nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse, quando queste nel loro complesso, non superano i 60 minuti nella giornata.

In caso di interruzioni di lavoro che superano nel loro complesso i 60 minuti nella giornata, qualora la Direzione trattenga il personale, questo avrà diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di presenza, sia esso stato inoperoso o sia stato adibito a lavori vari.

Art. 13.

RIDUZIONE DI LAVORO

In caso di riduzione di lavoro, la ditta provvederà, compatibilmente con le proprie esigenze tecniche, alla riduzione di orario di lavoro e alla formazione di turni prima di ridurre il personale.

Nel caso che la riduzione di lavoro renda assolutamente necessario il licenziamento dei lavoratori, le ditte dovranno tener presente in modo particolare le condizioni di famiglia dei dipendenti, conservando in servizio, compatibilmente con le esigenze tecniche e a parità di rendimento, i lavoratori aventi condizioni economiche e familiari particolarmente disagiate.

Art. 14.

RECUPERO

E' ammesso il recupero a regime normale delle ore perdute per causa di forza maggiore e per le interruzioni all'orario normale di lavoro concordate fra le organizzazioni interessate, purchè contenute nel limite massimo di un'ora al giorno e semprechè il recupero si effettui entro le due settimane successive immediatamente all'avvenuta interruzione.

Art. 15.

DISTRIBUZIONE E ASSEGNAZIONE DEL LAVORO

La distribuzione e l'assegnazione del lavoro, la determinazione del numero del personale occorrente al funzionamento di qualsiasi reparto e, in generale, la fissazione dei criteri e dei metodi del lavoro stesso, sono di competenza della direzione dell'azienda.

L'operaio deve attenersi alle istruzioni ricevute e non valersi degli utensili non assegnatigli.

Art. 16.

DISCIPLINA SUL LAVORO

I lavoratori sono tenuti all'osservanza delle norme contenute nel presente Contratto, nei regolamenti interni, secondo le norme di legge.

Il lavoratore deve:

1) osservare l'orario stabilito e i turni di lavoro ai quali è stato assegnato;

2) eseguire con diligenza i compiti a lui affidati, assumendone le responsabilità ed attenendosi scrupolosamente alle norme ed istruzioni avute;

3) conservare e fare buon uso delle macchine, arnesi, attrezzi e tutto quanto viene messo a sua disposizione, senza portare nessuna modifica, se non dopo averne chiesta ed ottenuta l'autorizzazione dai superiori diretti.

Qualunque variazione da lui fatta arbitrariamente ai mezzi di lavoro darà diritto alla ditta di rivalersi sulle sue competenze, previa contestazione dell'addebito.

Per provvedersi degli utensili e dei materiali occorrenti, ogni operaio deve farne richiesta al suo capo.

In caso di licenziamento o di dimissioni, l'operaio deve riconsegnare al magazzino od al personale incaricato tutto quello che ha ricevuto in consegna.

L'operaio risponderà e la ditta potrà rivalersene sulle sue competenze delle perdite del materiale a lui affidato, e che siano a lui imputabili, semprechè l'operaio sia stato messo in condizioni di custodirlo.

E' vietato agli operai:

a) introdurre bevande alcooliche senza permesso;

b) introdurre estranei sotto qualsiasi pretesto senza permesso della Direzione;

c) lordare pareti, scale, refettori, gabinetti, ecc.;

d) apportare modifiche ai materiali ed alla lavorazione in genere, senza ordine ed autorizzazione della direzione;

e) manovrare, adoperare, mettere in moto macchine o motori che ad essi non siano espressamente affidati.

Art. 17.

TRASFERTE

All'operaio inviato in trasferta o comunque designato a prestare servizio in località oltre i 10 km. dai confini territoriali del Comune dove ha sede la cava, spetteranno, semprechè sia obbligato a consumare i pasti fuori sede, le seguenti indennità:

— per ciascuno dei pasti il 55% della retribuzione giornaliera, oltre naturalmente la retribuzione normale;

— il rimborso delle spese di pernottamento competerà quando l'operaio sia costretto a pernottare sul luogo di lavoro e non possa rientrare alla sua residenza per le ore 21;

— saranno inoltre rimborsate le spese di viaggio.

Nei giorni festivi trascorsi fuori sede, semprechè l'operaio sia comandato a fermarsi sul luogo, senza prestazione di lavoro, competerà al lavoratore la retribuzione giornaliera e le indennità per i pasti e il pernottamento.

In caso di prestazione di lavoro, oltre quanto sopra, verranno corrisposte le maggiorazioni previste dall'art. 11.

Le predette indennità non sono dovute nel caso che il lavoro si svolga nel comune di residenza dell'operaio.

Nel caso in cui la zona di lavorazione della stessa azienda si estenda in comuni limitrofi ed abbia carattere unitario, la distanza suddetta si computa oltre i confini comunali della zona predetta.

La trasferta assorbe l'indennità sostitutiva di mensa.

Art. 18.

TRASFERIMENTI

All'operaio che sia trasferito per ordine del datore di lavoro in località diversa dalla normale e per un periodo di tempo che comporti la necessità da parte del lavoratore di trasferire anche il proprio domicilio, sarà dovuto il rimborso delle spese da lui sostenute per sè e per la famiglia, ivi compreso il rimborso delle eventuali spese sostenute per anticipata risoluzione del contratto d'affitto, oltre ad una speciale indennità da concordarsi fra le parti, caso per caso.

Se l'operaio non accetta il trasferimento, ha diritto, se licenziato, all'indennità di licenziamento ed a tutte le indennità previste per la sua liquidazione.

Nel caso in cui il luogo di destinazione si trovi in zona malarica, qualora l'operaio per accertati motivi di salute, non possa lavorare in detta zona, il rifiuto non può costituire motivo di licenziamento.

Art. 19.

CESSIONE, TRASFORMAZIONE, FALLIMENTO E CESSAZIONE DELL'AZIENDA

In caso di cessione o trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda, non si risolve il rapporto di lavoro ed il personale ad esso addetto conserva tutti i diritti nei confronti del nuovo proprietario, a meno che non sia avvenuta regolare liquidazione di ogni ragione di credito da parte della ditta cedente.

In caso di fallimento della ditta, seguito da licenziamento del lavoratore o in caso di cessazione della azienda, il lavoratore avrà diritto all'indennità di preavviso e di anzianità stabilito nel presente Contratto come per il caso di licenziamento.

Art. 20.

SERVIZIO MILITARE

A) *chiamata alle armi per obblighi di leva* — la chiamata alle armi per obblighi di leva è disciplinata dal D. L. del C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303;

B) *conservazione del posto ai lavoratori richiamati alle armi* — per i lavoratori richiamati alle armi valgono le disposizioni contenute nella legge 3 maggio 1955, n. 370.

Art. 21.

CONGEDO MATRIMONIALE

Ai lavoratori che contraggono matrimonio sarà concesso un congedo di 11 giorni retribuiti, compresi quelli a carico dell'I.N.P.S.

Tale congedo non si computa nell'annuale periodo di ferie.

Art. 22.

GRAVIDANZA E PUERPERIO

Per la gravidanza e puerperio si fa riferimento agli accordi interconfederali e alle disposizioni di legge.

Art. 23.

MALATTIA ED INFORTUNIO

Per il trattamento di malattia e di infortunio valgono le norme vigenti o che verranno emanate per i lavoratori dell'industria.

In caso di malattia o di infortunio il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di 6 mesi senza interruzione di anzianità. Trascorso tale periodo, ove la ditta licenzi il lavoratore e la malattia debitamente accertata non gli consenta la ripresa del lavoro, il lavoratore avrà diritto allo stesso trattamento che gli sarebbe spettato in caso di licenziamento.

Nel caso in cui all'operaio avvenga, a seguito di infortunio, una menomazione fisica, la ditta esaminerà la possibilità di adibirlo a lavorazioni confacenti al suo stato fisico.

Art. 24.

PREVIDENZE SOCIALI

L'azienda provvederà a favore degli operai alle previdenze di legge attualmente in vigore, nonchè a quelle che venissero eventualmente istituite in seguito.

Art. 25.

FERIE

L'operaio ha diritto, ogni anno, a un periodo di ferie pari a:

12 giorni per anzianità di servizio da 1 a 4 anni;

15 giorni per anzianità di servizio oltre i 4 e fino a 12 anni;

20 giorni per anzianità di servizio oltre i 12 anni.

L'epoca delle ferie sarà stabilita dalla Direzione tenendo conto del desiderio degli operai, compatibilmente con le esigenze del lavoro.

In caso di ferie collettive o di licenziamento o di dimissioni, all'operaio che ha maturato il diritto alle ferie, competeranno tanti dodicesimi delle ferie stesse per ogni mese di anzianità di servizio.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata a questi effetti mese intero.

La giornata di ferie è di 8 ore normali.

Le giornate festive a tutti gli effetti non sono da considerarsi nel numero delle giornate spettanti per il godimento delle ferie e di conseguenza le ferie stesse verranno prolungate per il numero delle giornate festive cadute in tale periodo.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Art. 26.

GRATIFICA NATALIZIA

L'azienda è tenuta a corrispondere per ciascun anno all'operaio considerato in servizio, in occasione del Natale, una gratifica natalizia ragguagliata a 200 ore di retribuzione globale di fatto, che per i cottimisti si intende riferita al guadagno medio delle ultime due quindicine o delle ultime quattro settimane.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia quanti sono i mesi di anzianità di servizio presso l'azienda.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata a questi effetti come mese intero.

Art. 27.

INDUMENTI PROTETTIVI

Per i lavori in acqua la ditta dovrà fornire agli operai degli stivali di gomma ed in caso di lavoro sotto la pioggia un cappotto impermeabile.

Tali indumenti non sono intercambiabili.

Art. 28.

ALLOGGI E LOCALI A DISPOSIZIONE DELLE MAESTRANZE

Le cave con più di 15 operai dovranno essere fornite di cassetta di medicazione per i primi soccorsi di urgenza in caso di infortunio e, secondo la durata del lavoro, di un apposito locale o baracca per la custodia degli abiti degli operai, il cui cambio avverrà prima e dopo l'orario di lavoro stabilito.

Tale locale deve essere chiuso ed il custode della cava è responsabile degli eventuali ammanchi dovuti a sua negligenza.

L'ubicazione dei locali dovrà essere lontana dai depositi di materiale che possano deteriorare indumenti degli operai.

Le Commissioni interne devono accertare la rispondenza del locale ai requisiti sopra indicati.

Secondo l'importanza e la durata del lavoro, la cava dovrà avere un gabinetto latrina decentemente tenuto, nonchè un locale ad uso refettorio arredato di tavole e panche dove gli operai possano consumare i pasti: detto locale, nel periodo invernale, dovrà essere convenientemente riscaldato.

Oltre al presente contratto collettivo, i lavoratori devono uniformarsi alle altre norme che potranno essere stabilite dalla ditta, purchè non contrastino con le disposizioni del presente contratto.

Tali norme speciali, ove abbiano carattere generale, dovranno essere affisse in tabella all'ingresso o all'interno della cava, oppure in luogo dove sia effettuata la paga.

Per quanto non previsto nel presente articolo circa gli alloggi si richiamano le norme e le disposizioni contenute nel D. L. 14 aprile 1927, n. 530.

Art. 29.

COTTIMO

Le tariffe di cottimo dovranno essere concordate fra l'azienda e i lavoratori, in modo che agli stessi debba essere consentito un guadagno non inferiore al 15% sulla retribuzione minima conglobata.

La non accettazione del cottimo da parte della squadra in caso di cottimo collettivo o del lavoratore in caso di cottimo individuale non può costituire motivo di licenziamento.

Art. 30.

PASSAGGIO DI MANSIONI

All'operaio che venga adibito temporaneamente a mansioni per le quali è stabilito un salario superiore a quello che normalmente percepisce, sarà corrisposto il salario proprio delle nuove mansioni durante il tempo per il quale vi resta adibito.

Qualora il suddetto passaggio di mansioni si prolunghi oltre un mese, si intenderà che l'operaio avrà acquisito le nuove mansioni, salvo il caso di sostituzione dipendente da infortunio o malattia di altro lavoratore.

All'operaio che viene temporaneamente adibito a mansioni per le quali è stabilito un salario inferiore a quello della sua qualifica, la ditta corrisponderà il salario stabilito per le mansioni superiori.

Qualora il passaggio alla categoria inferiore si prolunghi oltre il periodo di due settimane, l'operaio avrà diritto di richiedere la soluzione del rapporto e di percepire una indennità pari a quella stabilita in caso di licenziamento non per motivi disciplinari.

Tutti i passaggi definitivi di categoria dovranno risultare da regolare registrazione sui libretti di lavoro e sulla paga con indicazione della decorrenza.

Art. 31.

MODALITÀ DI PAGAMENTO

La paga verrà effettuata settimanalmente, quattordicinalmente o quindicinalmente secondo le consuetudini.

A richiesta degli operai, quando la paga sia quattordicinale o quindicinale, dovranno essere corrisposti acconti settimanali di circa il 90% della retribuzione maturata.

La paga si effettua con busta o documento equivalente, preparata individualmente e recante la distinzione dei singoli elementi che la compongono, il nominativo della ditta ed il periodo a cui si riferisce.

La paga sarà corrisposta immediatamente dopo la cessazione del lavoro o durante i periodi di sosta giornaliera, o comunque in modo da evitare che i lavoratori debbano subire perdite di tempo superiori alla mezz'ora circa, oltre la fine dell'orario lavorativo.

La paga deve essere fatta non oltre otto giorni dalla scadenza della settimana o quindicina. Nel caso in cui l'azienda non ottemperi al pagamento entro i limiti suddetti decorre a favore del lavoratore l'interesse legale sulla somma che dovrebbe percepire.

Art. 32.

PERMESSI E LICENZE PER CARICHE SINDACALI VARIE

Il lavoratore chiamato a ricoprire cariche sindacali, nazionali, regionali, provinciali della sua categoria che gli impediscano di prestare la sua normale attività presso l'azienda, ha diritto alla conservazione del posto, per la durata della carica, con un massimo di due anni.

Durante tale periodo il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti, ad eccezione della decorrenza dell'anzianità ai soli fini della indennità di licenziamento.

Alla cessazione dell'incarico l'operaio, ripresentandosi in azienda, avrà diritto all'immediata riassunzione.

Potranno essere concessi brevi permessi qualora l'operaio lo richieda all'azienda, suffragando la richiesta con documenti rilasciati dalle organizzazioni dei lavoratori.

Ai donatori volontari di sangue (che non percepiscono compenso alcuno per le trasfusioni) chiamati dalla loro associazione per trasfusioni, verranno retribuite le ore di lavoro perse per tale causa, come se per le stesse gli interessati avessero prestato la loro attività lavorativa.

Art. 33.

LICENZIAMENTO PER MANCANZE

La ditta potrà procedere al licenziamento dell'operaio senza preavviso nè indennità di anzianità, nei seguenti casi:

a) concorrenza sleale;

b) insubordinazione verso i superiori;

c) furti a danno della ditta;

d) rissa all'interno dello stabilimento, frode o danneggiamento volontario;

e) recidiva di una qualunque delle mancanze che abbia dato luogo a due sospensioni nell'anno precedente;

f) fatti colposi che possono compromettere la stabilità, la sicurezza dello stabilimento e la incolumità del personale o del pubblico;

g) trafugamento di disegni, di utensili o di altri oggetti e materiale di proprietà della ditta;

h) abbandono ingiustificato del posto da parte degli addetti alla portineria ed ai magazzini.

Art. 34.

MULTE E SOSPENSIONI

La ditta ha facoltà di applicare la multa nei seguenti casi:

1) abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo;

2) mancata esecuzione del lavoro secondo le istruzioni ricevute;

3) ritardato inizio o sospensione del lavoro e anticipo della cessazione quando non sianó giustificati;

4) introduzione di bevande alcooliche senza averne preventiva autorizzazione;

5) stato di ubriachezza sul lavoro;

6) offese ai compagni di lavoro;

7) in qualunque caso di trasgressione o inosservanza del presente contratto collettivo o di infrazioni che portino pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene, alla sicurezza dello stabilimento.

In caso di maggiore gravità o recidiva la Direzione potrà infliggere la sospensione.

L'operaio che si assenti senza giustificazione per tre giorni consecutivi o per tre volte in uno dei giorni successivi ai festivi, potrà essere licenziato senza preavviso, mantenendo il diritto all'indennità di licenziamento.

Art. 35.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Tutti i reclami di carattere plurimo o individuale dovranno seguire le consuetudinarie norme disciplinari dell'azienda e saranno risolti con trattative private fra gli operai interessati ed i loro rappresentanti e la ditta.

Qualora nell'applicazione del presente Contratto e nello svolgimento del rapporto di lavoro sorga controversia individuale o collettiva, questa dovrà prima dell'azione giudiziaria, essere sottoposta all'esame delle organizzazioni stipulanti per esperire l'amichevole componimento.

Art. 36.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio, l'indennità di licenziamento e l'indennità sostitutiva di preavviso saranno corrisposte al coniuge, ai figli e, se viventi a carico dell'operaio, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il sesto grado.

In mancanza delle persone sopra indicate, le indennità di cui sopra verranno attribuite secondo le norme della successione legittima.

Art. 37.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il licenziamento del lavoratore non in prova, attuato non ai sensi dell'art. 33, o le dimissioni possono aver luogo in qualunque giorno della settimana, con un preavviso di sei giorni per anzianità ininterrotta fino a otto anni e di 12 giorni per anzianità superiore.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra parte una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie.

Per i permessi che venissero richiesti dall'operaio preavvisato per la ricerca di una nuova occupazione interverranno accordi tra operaio ed azienda in base ai criteri normalmente seguiti dall'azienda stessa.

Il periodo di preavviso retribuito spetta in ogni caso all'operaio che all'atto del licenziamento si trovi in sospensione non ai sensi dell'art. 34.

Art. 38.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

All'operaio dimissionario l'azienda è tenuta a corrispondere le percentuali sottoindicate dell'indennità di anzianità per licenziamento di cui all'art. 39:

50% per anzianità di servizio da 1 a 5 anni compiuti;

75% per anzianità di servizio da 5 a 10 anni compiuti;

100% per anzianità di servizio superiore ai 10 anni.

L'intera indennità di anzianità per licenziamento è dovuta anche in caso di dimissioni dopo il compimento del 60° anno di età, o per malattia od infortunio ai sensi degli articoli 23 e 39.

Art. 39.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ PER LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'azienda per licenziamento non ai sensi dell'art. 33 (licenziamento per mancanze) l'azienda corrisponderà, all'atto del licenziamento, una indennità da computarsi nelle seguenti misure:

Giorni 7 e mezzo (60 ore) per ciascuno degli anni dal 1° al 5° compiuto;

Giorni 10 (80 ore) per ciascuno dei successivi anni oltre il 5° e sino al 10° compiuto;

Giorni 12 (96 ore) per ciascuno dei successivi anni oltre il 10° e fino al 15° compiuto;

Giorni 15 (120 ore) per ciascuno dei successivi anni oltre il 15° compiuto.

Le frazioni di anno sono conteggiate per dodicesimi, anche nel caso che non sia compiuto un anno di servizio; le frazioni di mesi superiori ai 15 giorni sono conteggiate come mese intero.

Art. 40.

INDENNITÀ SOSTITUTIVA DI MENSA

Ai lavoratori verrà corrisposta per ogni giorno di effettivo lavoro la somma di L. 30 quale indennità sostitutiva di mensa.

Art. 41.

ACCORDI INTERCONFEDERALI

Gli accordi stipulati e stipulandi tra le rispettive organizzazioni confederali anche se non esplicitamente riportati, si considerano parte integrante del presente contratto.

Art. 42.

COMMISSIONI INTERNE

Si intendono espressamente richiamati gli accordi in vigore, nonchè quelli che venissero stipulati in prosieguo fra le rispettive Confederazioni.

Art. 43.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Restano immutate le condizioni di miglior favore, singolari o collettive, praticate agli operai in servizio presso le singole aziende alla data di decorrenza del presente contratto.

Tabella dei minimi di salario unificati per gli operai dipendenti dall'industria della « scavo ghiaia e sabbia », in vigore nella provincia di Mantova dal 1° luglio 1957.

QUALIFICHE	Retribuzione conglobata oraria Lire
Operai specializzati:	
superiore ai 20 anni	175 —
dai 18 ai 20 anni	170,35
dai 16 ai 18 anni	150.60
Operai qualificati:	
superiore ai 20 anni	159.—
dai 18 ai 20 anni	153,85
dai 16 ai 18 anni	135,20
inferiore ai 16 anni	111,85

	Retribuzione conglobata oraria lire
Manovali specializzati:	
superiori ai 20 anni	149 —
dai 18 ai 20 anni	138,60
dai 16 ai 18 anni	109,55
inferiore ai 16 anni	86,70
Manovali comuni:	
superiore ai 20 anni	141 —
dai 18 ai 20 anni	130,10
dai 16 ai 18 anni	103 —

	Retribuzione conglobata oraria lire
Garzoni:	
inferiori ai 16 anni	78,05

	Retribuzione conglobata giornaliera
Personale ausiliario:	
autisti	1.522,60
carrettieri	1.289,20

N.B. — Oltre le retribuzioni suddette, comprensive dell'indennità di caropane nella misura di lire 30 giornaliere (lavori pesanti), sono dovute l'indennità di contingenza e lire 30 giornaliere a titolo di indennità di mensa.

Visti il contratto e le tabelle che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 416.

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai dipendenti dalle imprese produttrici di materiali laterizi della provincia di Foggia.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 18 dicembre 1957 per gli operai dipendenti dalle aziende produttrici di materiali laterizi;

Visto, per la provincia di Foggia, il contratto collettivo 9 luglio 1959, per gli operai dipendenti dalle aziende produttrici di materiali laterizi, stipulato tra l'Associazione Provinciale degli Industriali di Capitanata e la Federazione Italiana Lavoratori Costruzioni e Affini - C.I.S.L. -, la Federazione Italiana Lavoratori Edili e Affini - C.G.I.L. -, la Federazione Nazionale Edili e Affini e del Legno - U.I.L. -; e, in pari data, tra l'Associazione Provinciale degli Industriali di Capitanata e la Federazione Nazionale Lavoratori dell'Edilizia ed Affini - C.I.S.N.A.L. -;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino n. 2 della provincia di Foggia, in data 5 aprile 1960, del contratto sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato, per la provincia di Foggia, il contratto collettivo 9 luglio 1959 relativo agli operai dipendenti dalle aziende produttrici di materiali laterizi, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto anzidetto, annesso al presente decreto, purchè compatibili con la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti gli operai dipendenti dalle imprese produttrici di materiali laterizi della provincia di Foggia.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 11 *maggio* 1962
Atti del Governo, registro n. 146, *foglio n.* 96. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO 9 LUGLIO 1959 PER LE MAESTRANZE DIPENDENTI DALLE AZIENDE PRODUTTRICI DI MATERIALI LATERIZI DELLA PROVINCIA DI FOGGIA

Addì 9 luglio 1959

tra

l'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE DEGLI INDUSTRIALI di Capitanata rappresentata dal suo presidente cav. ing. *Bruno Martello* assistito dal direttore dell'Associazione stessa marchese *Alfredo Marcsca di Serracapriola* e dal v. direttore *Luigi Frigerio*, con l'intervento degli industriali sigg. *Filippo Fantini* per la Società S.A.L., comm. *Nicola Sacco* titolare della Società I.L.C.A., geom. *Lorenzo Adorno* per la Società I.L.P., sig. *De Stasio Giuseppe* per la Società Materiali per costruzioni e il ragioniere *Carlo Nisco* per la Società Fornaci Fiamma Luceria;

la F.I.L.C.A. rappresentata dal suo segretario provinciale *Benvenuto Giuseppe* assistito dal segretario generale della Unione Provinciale Sindacale della C.I.S.L., *Bruno Mazzi*, con l'intervento di una rappresentanza di lavoratori;

la F.I.L.E.A. rappresentata dal suo segretario provinciale *Fragassi Donato* e dal sig. *Doddi Mario*, assistiti dal segretario responsabile della Camera Confederale del Lavoro di Foggia e Provincia *Belgioioso Antonio* con l'intervento di una rappresentanza di lavoratori;

la F.E.N.E.A.L. rappresentata dal suo segretario provinciale *Zavanese Mario* assistito dal segretario generale *Minchillo Michele* e dai sigg. Maccione Giovanni e *Marchesiello Salvatore*;

e, in pari data,

tra

l'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE DEGLI INDUSTRIALI DI CAPITANATA, rappresentata dall'ing. *Bruno Martello*, assistito dal marchese *Alfredo Moresco*, direttore dell'Associazione medesima

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI DELL'EDILIZIA ED AFFINI (C.I.S.N.A.L.), rappresentata dal dott. *Ludovico Monaco* e dal sig. *Olindo Pennella*, della Segreteria Provinciale della C.I.S.N.A.L. di Foggia;

con l'intervento dell'Ufficio Provinciale del Lavoro e della M. O. rappresentato dal suo direttore dott. *Arturo Rebuzzi* assistito dal dott. *Luigi Conte*;

si è proceduto al rinnovo del contratto provinciale di lavoro 30 giugno 1955 da valere per i lavoratori dipendenti dalle Aziende produttrici di laterizi della provincia di Foggia.

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione dei lavoratori dovrà essere fatta tramite gli Organi del collocamento secondo le norme di legge in vigore (vedi artt. 14 e 15 della legge 29 aprile 1949, n. 264).

All'atto dell'assunzione l'Azienda è tenuta a comunicare al lavoratore, normalmente per iscritto in quale località è destinato, la qualifica, la categoria alla quale viene assegnato, nonchè la relativa retribuzione.

Art. 2.

DOCUMENTI

All'atto dell'assunzione, l'operaio dovrà presentare i seguenti documenti:

1) Carta d'identità o documento equivalente;
2) Libretto di lavoro;
3) Tessera per le assicurazioni obbligatorie;
4) Stato di famiglia per l'operaio capo di famiglia agli effetti degli assegni familiari;
5) Libretto della Cassa Mutua Malattie;
6) Altri documenti richiesti da eventuali successive disposizioni contrattuali e di legge.

Il datore di lavoro potrà eventualmente richiedere il certificato penale con la data non anteriore a tre mesi.

Nel caso che il lavoratore si presenti sprovvisto dei documenti riguardanti il trattamento previdenziale, il datore di lavoro è tenuto a richiederli agli Uffici competenti.

L'operaio dovrà dichiarare il suo domicilio e la sua residenza alla Direzione dell'Azienda e tenerla informata degli eventuali cambiamenti.

All'atto della sua assunzione l'operaio che non ne sia provvisto riceverà a cura dell'Azienda copia del presente contratto.

L'Azienda dovrà rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene. Entro il giorno - non festivo - successivo alla effettiva cessazione del rapporto di lavoro, l'Azienda metterà a disposizione dell'operaio per il ritiro i documenti dovutigli regolarmente aggiornati e l'operaio dovrà ritirarli rilasciandone regolare ricevuta.

La parte che contravvenisse a tale disposizione se ne assumerà la piena responsabilità a tutti gli effetti.

Art. 3.

AMMISSIONE E LAVORO DELLE DONNE E DEI FANCIULLI

L'ammissione ed il lavoro delle donne e dei fanciulli sono regolati dalle disposizioni di legge n. 653 del 26 aprile 1934 e altre leggi in materia, che riportiamo in appendice.

Art. 4.

VISITA MEDICA

Ferme restando le disposizioni di legge circa l'obbligo della visita medica preventiva e delle visite trimestrali obbligatorie per gli operai, per i quali è prescritta, l'operaio prima dell'assunzione potrà essere sottoposto a visita da parte del medico fiduciario dell'Azienda.

Art. 5.

PERIODO DI PROVA

Il lavoratore di nuova assunzione può essere notificato ad un periodo di prova della durata di 6 giorni prorogabili di altri 6 giorni consensualmente.

Il prolungamento del periodo di prova deve risultare da accordo scritto.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro senza l'obbligo di preavviso nè indennità.

All'operaio confermato in base all'esito della prova il datore di lavoro fisserà la relativa paga che non potrà essere inferiore alla paga determinata nei contratti vigenti per la categoria alla quale l'operaio verrà assegnato. In tal caso l'anzianità dell'operaio decorre dal primo giorno di assunzione.

L'operaio che non verrà confermato o che non accetta le condizioni fissategli lascerà senz'altro l'Azienda ed avrà diritto al pagamento per le ore di lavoro compiuto. Nel caso che la paga non sia stata prestata verrà retribuito in base alla paga minima fissata per la categoria nella quale ha prestato l'opera sua o in base al guadagno realizzato nel corso di lavoro a cottimo.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per cause di infortunio sul lavoro l'operaio sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 25 giorni dall'inizio dell'assenza.

Per l'operaio che sia già stato precedentemente alle dipendenze della stessa Azienda e con la stessa qualifica l'assunzione s'intende fatta in via definitiva.

Art. 6.

QUALIFICHE

La classifica degli operai viene così definita:

UOMINI

a) *Specializzati*: capo gruppo macchine, fuochisti, collocatori meccanici, autisti meccanici, addetti alle « filiere » o « filieristi », capi-squadra, modellisti a mano e al tornio, elettricisti meccanici, muratori specializzati, addetti alla regolazione e controllo dell'essiccatoio;

b) *Qualificati*: draghisti, inforcatori, falegnami, conduttori di locomotore, autisti conduttori carrelli elettrici trasbordatori, conduttori di pale meccaniche, elettricisti comuni, meccanici comuni, muratori, fabbri;

c) *Manovali specializzati*: infornatori e sfornatori, prenditori, arganisti, gambettisti, magazzinieri, carrettieri, portieri, cuochi e cucinieri, alimentatore e abbassatore di presse a frizioni, tagliatore a mano;

d) *Manovali comuni*: tutti gli altri operai, non compresi nella classificazione di cui sopra;

e) *Lavoratori addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia*: carrettieri, autisti, magazzinieri, guardiani, portieri, stallieri, infermieri, cuochi e cucinieri oltre a quelli previsti dalla legge.

DONNE

La qualifica delle donne si ricava per analogia da quella degli uomini a seconda dei lavori ai quali le stesse vengono adibite.

Allo scopo di evitare l'impiego della mano d'opera femminile nei lavori pesanti, le donne non potranno essere:

1) addette sia all'escavo sia al movimento della terra e dell'argilla;

2) addette alla scoperta;

3) addette al trasporto dell'argilla della cava;

4) addette ai forni;

5) addette al carico su mezzi di trasporti dei materiali cotti, esclusi foratini, tegole, materiali speciali leggeri, quelli da pavimento ed i coppi;

6) addette all'impignolamento del materiale cotto, pieno e forato pesante;

7) addette al carico dei materiali fuori delle pertinenze dello Stabilimento;

8) addette alla presa del materiale pieno dalle filiere;

9) addette all'alimentazione della molazza;

10) addette alla manovra dello stampo delle presse a mano;

11) addette all'ingambettamento del materiale pieno;

12) e a qualunque altro lavoro previsto dalla legge n. 653 del 26 aprile 1934 e successive in argomento.

RAGAZZI

I ragazzi minori di anni 16 sono esclusi dai lavori già indicati come vietati alle donne.

I giovani dai 16 ai 18 anni non potranno a norma di legge essere adibiti a lavori pesanti che richiedono uno sforzo fisico sproporzionato alla loro costituzione e pertanto non potranno essere adibiti:

1) all'escavo della terra e dell'argilla;

2) ai forni;

3) all'alimentazione della molazza.

Potranno essere addetti come aiuti all'ingabbettamento.

Agli effetti della classificazione di cui sopra, le singole voci restano così definite:

Fuochista: è l'operaio che attende alla cottura a regola d'arte dei materiali laterizi somministrando il combustibile necessario con l'ausilio o meno di apparecchi alimentatori, sorvegliando e regolando l'andamento del fuoco.

Modellista: è l'operaio addetto alla confezione a regola d'arte di modelli a stampi.

Stampatori (a mano ed al tornio (paltino)): è l'operaio che, a regola d'arte, attende alla preparazione dell'argilla e successivamente alla confezione a mano ed al tornio di mattoni, mattoni a cuneo, pianelle, tegole a canale, vasi, ecc.

Collocatore: è l'operaio addetto esclusivamente al collocamento a regola d'arte del materiale crudo nel forno e capace di compiere in autonomia detto lavoro.

Elettricista meccanico: è l'operaio addetto alla manutenzione e riparazione delle attrezzature a motori elettrici della fornace capace di compiere tali lavori senza ricorrere ad officina specializzata.

Meccanico autista: è l'operaio addetto alla manutenzione e riparazione di motori a scoppio a combustione interna e macchine capace di compiere tali lavori senza ricorrere ad officina specializzata.

Meccanico specialista in filiere e macchine da laterizi: è l'operaio addetto alla manutenzione, riparazione e revisione dell'impianto meccanico della fornace, compresa la preparazione montaggio e riparazione delle filiere, capace di compiere tali lavori senza ricorrere ad officina specializzata. Per il riconoscimento di tale qualifica non è requisito essenziale saper riparare le taglierine elettriche.

Draghista: è l'operaio addetto al funzionamento ed alla manutenzione giornaliera di draghe o escavatori meccanici, escluse le riparazioni di pertinenza del meccanico.

Inforcatore: è l'operaio addetto esclusivamente alla inforcatura dei forati alla escita della filiera e capace di infornare a regola d'arte qualunque forato.

Meccanici - Fabbri - Falegnami - Elettricisti: sono gli operai che compiono lavori attinenti alle rispettive qualifiche che non richiedano specializzazione.

Conduttori di locomobili: sono gli operai addetti al funzionamento ed alla manutenzione giornaliera di locomotori, escluse le riparazioni di pertinenza del meccanico.

Muratori di fornace: è l'operaio muratore addetto ai lavori ordinari di manutenzione.

Infornatori e sfornatori: sono gli operai che immettono nel forno il materiale crudo e che estraggono dal forno materiale cotto.

Prenditori - Tagliatori - Alimentatori - Abbassatori di presse: sono gli operai addetti alle macchine che svolgono il lavoro definito dai nomi sopradetti.

Arganista: è l'operaio addetto al funzionamento dell'argano.

Gambettista: è l'operaio addetto al collocamento a regola d'arte dei mattoni pieni sui pedali degli stenditoi. Tale qualifica sarà attribuita anche all'operaio che provvede all'accatastamento a regola d'arte del materiale crudo sui telai.

Operai di cantiere: si intendono tutti coloro che compiono lavoro di vario genere non elencati nelle definizioni sopraindicate nelle fornaci.

Sterratori: sono gli operai addetti al movimento della terra e dell'argilla.

Porta combustibile: sono gli operai addetti al trasporto di combustibile sul forno.

Uscialai: sono gli operai addetti alla chiusura e all'apertura degli uscialai del forno.

Muratore specializzato: è l'operaio capace di eseguire i seguenti lavori: costruzione di pilastri-colonne-archi in rottura, arcate-murature di mattoni a paramento - volte dei forni - posa in opera di davanzali e stipiti.

Addetti alla regolazione e controllo dell'essiccatoio: è l'operaio che controlla e regola le apparecchiature per il perfetto funzionamento dell'essiccatoio dal punto di vista della conduzione.

Conduttori di locomotori-carrelli elettrici trasbordatori: sono gli operai addetti al funzionamento del mezzo affidatogli ed alla manutenzione giornaliera di esso escluse le riparazioni di pertinenza del meccanico.

Art. 7.

MINIMI DI PAGA

A datare dal 1 luglio 1959 i minimi di paga oraria restano così fissati:

UOMINI

Operai specializzati:		
Superiori ai 20 anni	L.	153,00
dai 18 ai 20 anni	»	149,00
dai 16 ai 18 anni	»	132,00
Operai qualificati:		
Superiori ai 20 anni	L.	136,00
dai 18 ai 20 anni	»	131,50
dai 16 ai 18 anni	»	116,00
inferiori ai 16 anni	»	96,00
Manovali specializzati:		
Superiori ai 20 anni	L.	127,25
dai 18 ai 20 anni	»	119,00
dai 16 ai 18 anni	»	94,25
inferiori ai 16 anni	»	74,25
Manovali comuni:		
Superiori ai 20 anni	L.	118,00
dai 18 ai 20 anni	»	110,50
dai 16 ai 18 anni	»	87,50
inferiori ai 16 anni	»	61,00

DONNE

1ª *Categoria*:		
Superiori ai 20 anni	L.	114,25
dai 18 ai 20 anni	»	96,00
dai 16 ai 18 anni	»	90,00
inferiori ai 16 anni	»	80,00
2ª *Categoria*:		
Superiori ai 20 anni	L.	107,50
dai 18 ai 20 anni	»	90,00
dai 16 ai 18 anni	»	80,00
inferiori ai 16 anni	»	69,50

3ª *Categoria*:

Superiori ai 20 anni	L.	99,50
dai 18 ai 20 anni	»	83,50
dai 16 ai 18 anni	»	75,00
inferiori ai 16 anni	»	60,00

Oltre ai suddetti minimi di paga oraria comprensivi della rimanente quota giornaliera di caropane, agli operai è dovuta la indennità giornaliera di contingenza.

Art. 8.

ORARIO DI LAVORO

L'orario normale massimo di lavoro è di 8 ore giornaliere e di 48 settimanali con le eccezioni di legge e le deroghe relative.

Per un periodo massimo di 4 mesi all'anno, l'orario normale di lavoro è di 9 ore giornaliere. Se l'orario di lavoro nei detti 4 mesi è prorogato a 10 ore ai sensi di legge, resta convenuto che la decima ora sarà retribuita con una maggiorazione del 6% (sei per cento) sulla retribuzione globale (paga base, contingenza ed eventuale terzo elemento).

Si precisa che qualora il datore di lavoro chieda la prestazione per la decima ora, il prestatore d'opera non potrà rifiutarsi di effettuare tale prestazione alle condizioni sopra stabilite.

Per le Aziende che non abbiano esigenze di carattere tecnico stagionale, l'orario normale massimo di lavoro è per tutto l'anno di 8 ore giornaliere e 48 settimanali.

Per i lavori discontinui o di semplice attesa o custodia l'orario non può superare le 10 ore giornaliere.

E' ammesso, osservando le norme di legge, il superamento dell'orario normale di lavoro, a regime salariale normale, oltre i limiti sopra indicati e fino ad un massimo di un'ora al giorno per i lavori preparatori e complementari come la messa a punto delle macchine e la loro pulizia.

Art. 9.

LAVORI DISCONTINUI O DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA

Per gli addetti ai lavori discontinui le prime 8 ore di lavoro sono compensate con una paga ragguagliata a quella degli operai di produzione aventi eguale base salariale, la nona e la decima ora saranno retribuite con la paga oraria suddetta ridotta al 20%.

Art. 10.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

E' lavoro straordinario quello effettuato oltre l'orario normale di cui all'art. 8 e per il personale addetto ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia quello effettuato oltre le dieci ore giornaliere.

E' lavoro notturno quello effettuato dalle 22 alle 6.

E' lavoro festivo quello effettuato nei giorni elencati nell'art. 16 al quale si fa riferimento anche per le maggiorazioni.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulla retribuzione (paga base, contingenza, rivalutazione ed eventuale terzo elemento) sono le seguenti:

— lavoro straordinario normale	20 %
— lavoro notturno in turni avvicendati . .	10 %
— lavoro notturno non in turni	40 %
— lavoro notturno straordinario	32 %
— lavoro festivo ordinario	50 %
— lavoro festivo straordinario	60 %
— lavoro festivo notturno non in turni . .	50 %
— lavoro festivo notturno straordinario . .	60 %

Le percentuali di maggiorazione sopra dette non sono cumulabili.

Per il lavoro notturno delle donne e dei fanciulli si fa riferimento alle norme di legge.

Per gli operai cottimisti le percentuali di cui sopra verranno calcolate sulla retribuzione (paga base, contingenza, rivalutazione ed eventuale terzo elemento) più il minimo di cottimo contrattuale.

Art. 11.

LAVORO A COTTIMO

Tutti i lavoratori dovranno essere retribuiti ad economia o a cottimo normale o a cottimo pieno.

Il lavoro a cottimo sarà regolato secondo le possibilità tecniche dell'Azienda con accordi da stipularsi tra le parti direttamente interamente e previo periodo di assestamento.

Il guadagno minimo del complesso dei lavoratori a cottimo normale in un medesimo reparto nei periodi normalmente considerati non dovrà risultare inferiore al 7% (sette per cento) oltre i minimi di retribuzione. Nel caso in cui un operaio lavorante a cottimo normale non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma, per ragioni indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

Per i cottimi di lunga durata il conteggio del guadagno verrà effettuato a cottimo ultimato, ripartendo il guadagno complessivo in parti uguali; nei periodi normali di paga al lavoratore saranno concessi acconti sul presumibile guadagno non inferiore alla paga base maggiorata della percentuale minima di cottimo.

Qualora l'operaio passi dal lavoro a cottimo a quello ad economia, non avrà diritto al mantenimento dell'utile di cottimo.

Art. 12.

LAVORI SPECIALI

In caso di lavori speciali eseguiti in condizioni di disagio quali, lo spurgo di canali, pozzi, l'ammantellamento ed altri lavori effettuati in soggezione particolare di acqua, sarà corrisposta la percentuale di aumento del 18 per cento sulla retribuzione globale di fatto, e sulle tariffe di cottimo. Per i lavori di cui sopra il

datore di lavoro dovrà munire gli operai di idonei mezzi protettivi (stivali di gomma impermeabili, cappucci, ecc.).

Art. 13.

PASSAGGIO DI MANSIONI

All'operaio che venga temporaneamente adibito a mansioni per le quali è stabilito un salario superiore a quello che normalmente percepisce sarà corrisposto il salario proprio delle nuove mansioni durante il tempo per il quale vi resta adibito.

Qualora il suddetto passaggio di mansioni si prolunghi oltre i due mesi consecutivi s'intende che l'operaio avrà acquisito la nuova mansione salvo che si tratti di sostituzione di un altro operaio assente per malattia, infortunio, ferie, richiamo alle armi, gravidanza e puerperio, nei quali casi il compenso di cui sopra spetterà per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio della categoria.

All'operaio che venga temporaneamente adibito a mansioni per le quali è stabilito un salario inferiore a quello dallo stesso normalmente percepito, l'Azienda continuerà a corrispondere il salario della categoria di provenienza, salvo quanto è detto nell'articolo seguente.

Art. 14.

PASSAGGIO DI CATEGORIA

Considerate le particolari caratteristiche dell'industria dei laterizi la quale è soggetta a delle soste stagionali che non involgono la totalità dell'Azienda, si conviene che durante il così detto periodo di morta stagione, periodo in cui non è possibile mantenere ogni lavoratore nelle sue normali mansioni, l'Azienda e il lavoratore possono direttamente prendere accordi perchè, finchè durino le condizioni suindicate, il lavoratore sia adibito a mansioni inferiori, con la relativa retribuzione.

In questo caso si conviene che per la liquidazione dei vari istituti contrattuali l'Azienda corrisponderà al lavoratore le sue spettanze in base ai ratei della qualifica di origine fino al momento del passaggio; i restanti ratei in base alla paga percepita all'atto della liquidazione. E' intesa che, qualora il lavoratore non intenda valersi della suindicata facoltà, esso potrà chiedere il licenziamento con il riconoscimento di tutti i diritti previsti in caso di licenziamento non per motivi disciplinari.

Art. 15.

RIPOSO SETTIMANALE

Il lavoratore ha diritto, ogni settimana, ad un giorno di riposo che cadrà normalmente di domenica, salve le eccezioni e le deroghe di legge.

Il personale per il quale è ammessa la prestazione di lavoro in giorno domenicale godrà del riposo settimanale in altro giorno prestabilito della settimana che si chiamerà giorno di riposo compensativo.

Art. 16.

GIORNI FESTIVI

Per le seguenti festività previste dagli articoli 1 e 2 della legge 27 maggio 1949, n. 260, il trattamento economico è quello previsto dalla legge 31 marzo 1954, n. 90:

1. Le quattro festività nazionali (25 aprile, 1° maggio, 4 novembre e 2 giugno).

2. Le seguenti 13 festività (infrasettimanali):

1) Capodanno (1° gennaio);
2) Epifania (6 gennaio);
3) San Giuseppe (19 marzo);
4) Lunedì successivo alla Pasqua;
5) Ascenzione;
6) Corpus Domini;
7) SS. Pietro e Paolo (29 giugno);
8) Assunzione della S.M.V. (15 agosto);
9) Ognissanti (1° novembre);
10) Immacolata Concezione (8 dicembre);
11) S. Natale (25 dicembre);
12) S. Stefano (26 dicembre);
13) Il giorno del S. Patrono del luogo ove ha sede la fornace.

Art. 17.

SOSPENSIONE DI LAVORO

In caso di sospensione di lavoro che altrepassi i quindici giorni, l'operaio potrà richiedere il suo licenziamento con diritto alla corresponsione del preavviso, della indennità di licenziamento e degli altri eventuali diritti maturati.

Per ogni altra questione di sospensione si rinvia alle norme di legge.

Art. 18.

INTERRUZIONE DI LAVORO

Ove si verifichino casi di forza maggiore o comunque indipendenti dalla volontà del lavoratore, che interrompano la lavorazione iniziata, il lavoratore che sarà trattenuto dall'Azienda avrà diritto alla retribuzione per un massimo di trenta minuti complessivi nella giornata.

Dopo i primi trenta minuti di interruzione continuativa potrà chiedere di assentarsi dallo stabilimento, ove la Ditta lo trattenga, avrà diritto, alla retribuzione anche per le successive ore di presenza.

Si fa eccezione tuttavia per i casi dovuti a ragioni atmosferiche e interruzione di forza motrice per i quali, dopo i primi trenta minuti il lavoratore rimarrà a disposizione per un'altra ora senza diritto alla retribuzione, in attesa di una possibile ripresa del lavoro.

Durante l'interruzione di lavoro il lavoratore potrà essere adibito ad altre mansioni.

Art. 19.

RIDUZIONE DI LAVORO

In caso di riduzione di lavoro, l'Azienda provvederà, compatibilmente con le esigenze tecniche, alla riduzione di orario di lavoro o alla formazione di turni prima di ridurre il personale.

Nel caso che la riduzione del lavoro renda assolutamente necessario il licenziamento di lavoratori, le Aziende dovranno tener presente in modo particolare le condizioni di famiglia dei dipendenti, conservando in servizio, compatibilmente con le esigenze tecniche, e a parità di rendimento, i lavoratori avendi condizioni economiche e familiari particolarmente disagiate.

Art. 20.

RECUPERO

E' ammesso il recupero a regime normale delle ore perdute per cause di forza maggiore e per le interruzioni all'orario normale di lavoro concordate fra le Organizzazioni interessate, purchè contenute nel limite massimo di un'ora al giorno e semprechè il recupero si effettui entro le due settimane immediatamente successive all'avvenuta interruzione.

Art. 21.

TRAPASSO DI AZIENDA

Il trapasso, la trasformazione e la fusione dell'Azienda non risolvono di per sè il rapporto di lavoro, per cui il personale ad essa addetto conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare.

In caso di fallimento, seguito da licenziamento o da cessazione di Azienda, il lavoratore avrà diritto alla indennità di licenziamento ed a quanto altro gli compete in base al presente contratto

Art. 22.

PERMESSI

Potranno essere accordati brevi permessi orari agli operai che ne facciano richiesta per i giustificati motivi, con facoltà per l'Azienda di corrispondere o meno la retribuzione per il tempo di assenza dal lavoro.

Art. 23.

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

In caso di chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva, nonchè in caso di richiamo alle armi, valgono le disposizioni di legge in materia.

Art. 24.

CONGEDO MATRIMONIALE

Agli operai di ambo i sessi sarà concesso in occasione del loro matrimonio un periodo di congedo della durata di otto giorni consecutivi, in base alle norme e secondo le modalità di cui all'accordo interconfederale vigente in materia.

Art. 25.

PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Agli operai che sono membri di organi direttivi delle Organizzazioni Sindacali, provinciali e comunali saranno concessi brevi permessi per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti d'ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette tramite le Associazioni territoriali degli Industriali, all'Azienda cui l'operaio appartiene.

Art. 26.

ASSENZE

Tutte le assenze debbono essere giustificate entro il primo giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza, salvo giustificati motivi di impedimento.

L'assenza non giustificata è punita con multa pari al 10 per cento della paga che il lavoratore avrebbe percepito lavorando durante il periodo di assenza.

L'importo delle multe verrà devoluto alla Cassa Mutua Malattia. In caso di malattia, il lavoratore — salvo giustificato motivo di impedimento — dovrà avvertire l'Azienda entro 48 ore dall'inizio della malattia, l'Azienda ha facoltà di fare effettuare visite mediche di controllo.

Il lavoratore colpito da infortunio dovrà darne immediato avviso all'Azienda. Potrà essere licenziato senza preavviso nè eventuale indennità di licenziamento, il lavoratore che sia rimasto assente senza giustificato motivo, per tre giorni di seguito e per tre volte in uno dei giorni successivi festivi.

Art. 27.

PRONTO SOCCORSO

Le parti si richiamano alle disposizioni di legge e di regolamento in materia, riportate in allegato al presente contratto, che dovranno essere rigorosamente osservate.

In caso di infortunio sul lavoro, anche quando l'infortunio consenta la continuazione dell'attività lavorativa, l'operaio dovrà immediatamente avvertire il proprio superiore diretto, il quale provvederà a che vengano prestate le cure di pronto soccorso.

Quando l'infortunio sul lavoro accade all'operaio comandato fuori dello Stabilimento, la denuncia verrà stesa al più vicino posto di soccorso producendo le dovute testimonianze.

Il materiale sanitario in dotazione alla fornace sarà dato in consegna ad un elemento scelto fra quelli aventi maggior attitudini che all'occorrenza sarà incaricato di prestare il pronto soccorso.

Al medesimo sarà fornito il testo delle istruzioni per l'uso del materiale sanitario.

Art. 28.

MALATTIA E INFORTUNIO

In caso di malattia o infortunio, l'operaio avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di 6 mesi senza interruzione di anzianità.

Per gli operai ricoverati in sanatori la conservazione del posto sarà di mesi 2.

Trascorso tale periodo ove l'Azienda licenzi l'operaio e la malattia e l'infermità conseguente all'infortunio debitamente accertata, non gli consenta la ripresa del lavoro, l'operaio avrà diritto allo stesso trattamento che gli sarebbe spettato in caso di licenziamento.

Per il trattamento economico si fa riferimento alle norme generali circa l'assistenza in caso di malattia o di infortunio ai lavoratori dell'industria.

Nel caso in cui avvenga una menomazione fisica in conseguenza di infortunio o di malattia, l'Azienda assicurerà all'operaio un posto adeguato alle sue nuove capacità, corrispondendogli il salario proprio alla sua nuova mansione.

Art. 29.

TRATTAMENTO IN CASO DI MATERNITÀ

Per il trattamento in caso di maternità si fa riferimento alle norme di legge in vigore.

Art. 30.

PREVIDENZE SOCIALI

L'Azienda provvederà alle previdenze di legge attualmente in vigore a favore degli operai nonchè a quelle che venissero eventualmente istituite in seguito.

Art. 31.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio, l'indennità di licenziamento e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposte al coniuge, ai figli e, se viventi a carico dell'operaio, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado.

La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo fra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno.

In mancanza delle persone sopra indicate, le indennità di cui sopra sono attribuite secondo la norma della successione legittima.

Art. 32.

FERIE

Gli operai che abbiano presso l'Azienda un anno di anzianità consecutivo hanno diritto annualmente ad un periodo di ferie, retribuito con la retribuzione globale di fatto come indicato nell'art. 13 del concordato interconfederale del 27 ottobre 1946 e nella misura di:

a) giorni 12 (ore 96) dal 1° al 5° anno compiuto;

b) giorni 14 (ore 112) dal 6° al 14° anno compiuto;

c) giorni 16 (ore 128) oltre il 14° anno compiuto.

Per i lavoranti a cottimo normale la retribuzione durante il periodo feriale o la indennità sostitutiva sarà conguagliata alla paga base e contingenza maggiorata della percentuale minima di cottimo di cui all'art. 10.

Per i lavoranti a cottimo pieno, la retribuzione sarà ragguagliata al guadagno medio giornaliero percepito nelle 4 settimane o due quindicine precedenti la data nella quale si è compiuto il periodo annuale cui le ferie sono riferite o la data della risoluzione del rapporto.

In caso di licenziamento o di dimissioni, ove sia maturato il diritto delle ferie, spetterà il godimento delle stesse.

In caso di ferie collettive o di licenziamenti, o di dimissioni all'operaio che non ha maturato il diritto alle ferie, spetterà il godimento di tanti dodicesimi delle ferie quanti sono i mesi di anzianità.

All'operaio che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo feriale per non avere un'anzianità di almeno 12 mesi consecutivi presso la Azienda, spetterà una giornata (8 ore) di ferie per ogni mese di anzianità.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata agli effetti delle ferie come mese intero. La epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze di lavoro, di comune accordo contemporaneamente per fornace, per squadre o individualmente.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie. I giorni festivi di cui all'art. 16 che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie, per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale.

Allo scopo di non incidere sulla produttività delle Aziende nel presente delicato momento dell'economia nazionale, resta convenuto, perdurando tali condizioni, la possibilità di suddividere in due periodi dell'anno il godimento dei giorni di ferie, ovvero di sostituzione di godimento fino a sei giorni, corrispondendo un dodicesimo di retribuzione calcolato nella misura sopra indicata, per ogni giorno di ferie non godute.

Art. 33.

GRATIFICA NATALIZIA

Agli operai in servizio alla data di applicazione del presente contratto la liquidazione della gratifica natalizia sarà effettuata per ciascun anno nella misura di 200 ore della retribuzione globale di fatto.

Per gli operai lavoranti a cottimo normale il trattamento sarà pari alla paga base e contingenza, maggiorata della percentuale minima contrattuale di cottimo di cui all'art. 10.

Per i lavoranti a cottimo pieno si farà riferimento al guadagno medio delle due ultime quindicine o delle quattro ultime settimane.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestato nell'Azienda.

Qualora un operaio abbia prestato servizio durante il corso dell'anno in lavori retribuiti a cottimo o ad economia, il computo sarà fatto secondo il sistema stabilito per i cottimisti per quei mesi per i quali l'operaio ha lavorato a cottimo e secondo il sistema stabilito per i lavoranti ad economia, per quei mesi per i quali ha invece lavorato ad economia.

Art. 34.

PREMIO DI FEDELTÀ

Ai lavoratori che abbiano compiuto il 20° anno di anzianità presso la stessa Azienda, sarà corrisposto un premio pari all'importo di 100 (cento) ore lavorative.

Ai soli effetti di quanto istituito si conviene che qualora durante il rapporto di lavoro si sia verificata o si verifichi un'unica interruzione non superiore ai 4 mesi, questa non interrompe il maturarsi dell'anzianità.

Art. 35.

MODALITÀ DI PAGAMENTO

La paga verrà effettuata settimanalmente, quattordicinalmente, quindicinalmente o mensilmente secondo le consuetudini.

A richiesta degli operai, quando la paga sia quattordicinale, quindicinale o mensile, dovranno essere corrisposti acconti settimanali, di circa il 90 per cento della paga maturata.

La paga si effettua con busta o documento equivalente preparata individualmente e recante la descrizione dei singoli elementi che la compongono, il nominativo dell'Azienda ed il periodo cui si riferisce.

La paga sarà corrisposta immediatamente dopo la cessazione del lavoro o durante i periodi di sosta giornaliera e comunque in modo da evitare che i lavoratori debbano subire perdite di tempo superiori alla mezz'ora circa oltre la fine dell'orario lavorativo.

Nel caso che la paga si faccia in località diversa dalla fornace, si concederà all'operaio di cessare il lavoro in modo da poter raggiungere il luogo ove si effettua la distribuzione delle paghe al momento prescritto per la cessazione del lavoro stesso.

Non saranno ammessi reclami sulla rispondenza fra la somma percepita e quella indicata sulla busta paga o documento equivalente nonchè sulla qualità della moneta, se non all'atto del pagamento.

Art. 36.

COMMISSIONI INTERNE

Per le Commissioni Interne si fa riferimento alle disposizioni dell'accordo interconfederale ed a quelle che potessero essere definite tra le Confederazioni in materia.

Art. 37.

DISCIPLINA SUL LAVORO

I lavoratori di qualsiasi grado o categoria sono tenuti alla osservanza delle norme contenute nel presente contratto, nei contratti integrativi e nei regolamenti interni aziendali secondo le norme di legge e gli accordi interconfederali.

In modo speciale l'operaio deve:

1) osservare l'orario stabilito per la sua categoria o turni in servizio;

2) eseguire con diligenza i compiti a lui affidati, assumendone la responsabilità e attenendosi scrupolosamente alle norme ed istruzioni avute;

3) conservare in buono stato macchine, arnesi, attrezzi e tutto quanto viene messo a sua disposizione senza apportarvi nessuna modificazione se non dopo averne chiesta ed ottenuta l'autorizzazione dai Superiori diretti.

Qualunque variazione da lui fatta arbitrariamente ai mezzi di lavoro, darà diritto all'Azienda di rivalersi sulle sue competenze previa contestazione dell'addebito.

Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrente, ogni operaio deve fare richiesta al suo capo.

In caso di licenziamento o di dimissioni, l'operaio deve riconsegnare al magazzino od al personale incaricato, tutto quello che ha ricevuto in consegna. L'operaio risponderà, e l'Azienda potrà rivalersene sulle sue competenze, delle perdite di materiale a lui affidato e che siano a lui imputabili, semprechè l'operaio sia stato messo in condizioni di custodirlo.

E' vietato agli operai:

a) introdurre estranei sotto qualsiasi pretesto senza permesso della Direzione;

b) introdurre bevande alcooliche senza permesso;

c) lordare pareti, scale, refettori, gabinetti ecc.;

d) apportare modifiche ai materiali ed alla lavorazione in genere senza ordine od autorizzazione della Direzione;

e) manovrare, adoperare, mettere in moto macchine o motori che ad essi non siano stati espressamente affidati.

Art. 38.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

L'inosservanza da parte dell'operaio alle disposizioni contenute nel presente contratto può far luogo ai seguenti provvedimenti disciplinari:

a) ammonizione verbale o scritta;

b) multa fino all'importo di 3 ore lavorative;

c) sospensione dal lavoro fino a 3 giorni;

d) licenziamento senza preavviso nè indennità.

L'Azienda nel comunicare al lavoratore i provvedimenti disciplinari adottati a suo carico, deve fornire le relative motivazioni.

I proventi delle multe e delle trattenute che non rappresentino risarcimento di danno, dovranno essere versati alla Cassa Malattia.

Art. 39.

MULTE E SOSPENSIONI

L'Azienda ha facoltà di applicare la multa nei seguenti casi:

1) abbandono di posto di lavoro senza giustificato motivo;

2) mancata esecuzione del lavoro secondo le istruzioni ricevute;

3) ritardato inizio o sospensione del lavoro o anticipo della cessazione;

4) introduzione di bevande alcooliche senza averne preventiva autorizzazione;

5) stato di ubriachezza sul lavoro;

6) offese ai compagni di lavoro;

7) in qualunque altro caso di trasgressione o di inosservanza del presente contratto collettivo o di infrazioni che portino pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene e alla sicurezza dello stabilimento.

In caso di mancanza di maggiore gravità o di recidiva la Direzione potrà infliggere la sospensione.

Art. 40.

LICENZIAMENTO PER MANCANZE

L'Azienda potrà procedere al licenziamento dell'operaio senza preavviso nè indennità di licenziamento nei seguenti casi:

a) concorrenza sleale;

b) insubordinazione verso i superiori;

c) reati per i quali siano intervenute condanne penali definitive e per i quali si rende incompatibile la prosecuzione del rapporto di lavoro;

d) rissa nell'interno dello stabilimento, furti, frodi o danneggiamento volontario;

e) recidiva di una qualunque delle mancanze che abbia dato luogo a due sospensioni nell'anno precedente;

f) fatti colposi che possono compromettere la stabilità e la sicurezza dello stabilimento e la incolumità del personale e del pubblico;

g) trafugamento di disegni, di modelli, utensili e materiale di proprietà dell'Azienda;

h) abbandono ingiustificato del posto da parte degli addetti alla portineria, alla vigilanza ed ai magazzini.

Art. 41.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio non in prova e non ai sensi dell'art. 40 o le sue dimissioni, potranno aver luogo in qualunque giorno mediante preavviso di 6 giornate lavorative (ore 48) in caso di anzianità presso la Azienda fino a 5 anni; 8 giornate lavorative (ore 64) in caso di anzianità oltre i 5 anni e fino a 10; 10 giornate lavorative (ore 80) in caso di anzianità oltre i 10 anni.

Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti dell'anzianità.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza la osservanza dei termini di preavviso sopra indicato, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione globale di fatto per il periodo di mancato preavviso.

In tal caso per i lavoratori a cottimo l'indennità sostitutiva del preavviso sarà calcolata sulla paga base e contingenza maggiorata della percentuale minima contrattuale di cottimo di cui all'art. 10.

Per i lavoratori a cottimo pieno l'indennità stessa sarà calcolata sulla retribuzione oraria media giornaliera percepita nell'ultimo periodo di paga.

In caso di dimissioni i periodi di cui sopra sono ridotti della metà.

Art. 42.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

All'operaio licenziato non ai sensi dell'art. 40, sarà corrisposto, per ogni anno compiuto di anzianità non interrotta presso l'Azienda, una indennità nelle seguenti misure:

da anni 1 a 5	giornate	6
oltre i 5 fino a 8	»	7
oltre gli 8 fino a 10	»	9
oltre i 10 fino a 15	»	10
oltre i 15 fino a 18	»	13
oltre i 18 anni	»	16

Agli effetti della liquidazione di tale indennità le frazioni si computano in dodicesimi. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, ove l'operaio non abbia

compiuto un anno di anzianità, gli verrà liquidata la frazione di indennità in proporzione ai mesi di anzianità raggiunta.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata agli effetti dell'anzianità come mese intero.

Le maggiori indennità previste dal presente contratto non verranno corrisposte per l'anzianità già maturata all'entrata in vigore del contratto stesso; però tale anzianità sarà computata agli effetti del diritto delle maggiori indennità stesse, per il periodo di servizio successivo alla data di entrata in vigore del presente contratto.

A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente contratto anche l'indennità di anzianità per il servizio prestato anteriormente al 1° gennaio 1945, sarà liquidata in base alla retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto, comprensiva della indennità di contingenza, salvo quanto disposto dall'art. 14.

Art. 43.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro a seguito di dimissioni, verranno corrisposte agli operai le sottoindicate aliquote della indennità di cui al precedente articolo:

— per anzianità da 2 a 4 anni: 50 per cento;
— da oltre 4 anni e fino a 10 anni: 75 per cento;
— oltre 10 anni: 100 per cento.

Per gli operai che abbiano compiuto 55 anni per gli uomini e 50 anni per le donne, la indennità verrà corrisposta nella misura del 100 per cento. Tale trattamento è esteso agli operai dimissionari per malattia o infortunio ed alle operaie dimisionarie per matrimonio, gravidanza, puerperio.

Art. 44.

FORNITURA INDUMENTI DI LAVORO

A partire dal 1° luglio 1955 le fornaci sono obbligate a fornire ai lavoratori una « tuta » da lavoro (o pantaloni e giubbetto), gratuitamente, per ogni anno di lavoro; le fornaci che non intendono fornire tali indumenti, sono tenute a corrispondere ai lavoratori una indennità ragguagliata ad anno nella misura di L. 3.000 (tremila) per gli uomini di età superiore ai 20 anni e di L. 2.000 (duemila) per gli uomini di età inferiore ai 20 anni, e per le donne, frazionabile in dodicesimi in rapporto ai mesi di servizio prestato, le frazioni di mese inferiori ai 15 giorni vengono calcolate per un mese intero.

Art. 45.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Restano immutate le condizioni più favorevoli eventualmente praticate agli operai in servizio presso le singole Aziende alla data di decorrenza del presente contratto.

Art. 46.

ACCORDI INTERCONFEDERALI

Gli accordi interconfederali anche se non esplicitamente richiamati, si considerano parte integrante del presente contratto.

Art. 47.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Tutti i reclami di carattere plurimo e individuale dovranno seguire le consuetudinarie norme disciplinari dell'Azienda e saranno risoluti, con trattative fra gli operai interessati ed i loro rappresentanti e l'Azienda.

Qualora nell'applicazione del presente contratto e nello svolgimento del rapporto di lavoro sorga controversia individuale o collettiva, questa dovrà prima dell'azione giudiziaria, essere sottoposta all'esame delle Organizzazioni stipulanti per esperire l'amichevole compimento.

In considerazione delle particolari caratteristiche dell'industria dei laterizi e della possibilità che al termine della stagione di produzione l'organizzazione della fornace venga a smobilitarsi completamente, qualsiasi reclamo sul salario, qualunque richiesta inerente al rapporto di lavoro debbono essere presentati dal lavoratore entro 6 (sei) mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro del lavoratore stesso.

Art. 48.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto sono correlative ed inscindibili fra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Agli effetti del presente comma si considerano costituenti un unico istituto il complesso degli istituti di carattere normativo-regolamentare, norme generali disciplinari, ferie, preavviso ed indennità di anzianità per licenziamento ed in caso di dimissioni, malattia ed infortuni, puerperio.

Ferma restando la inscindibilità di cui sopra, le parti, col presente contratto, non hanno inteso sostituire le condizioni, anche di fatto, più favorevoli al lavoratore attualmente in servizio non derivanti da accordi le quali continueranno ad essere mantenute ad personam.

Art. 49.

ALLOGGI

Ove l'azienda volesse trattenere l'operaio a dormire nello stabilimento, dovrà fornirgli in posto adeguato il letto con relative lenzuola e coperte che il lavoratore dovrà restituire in perfetto stato, restandone altrimenti responsabile.

Art. 50.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto entra in vigore il 1° luglio 1959 e scadrà alla fine del mese di dicembre dell'anno 1960.

Il preavviso per la disdetta è di due mesi, e deve essere notificato con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

Quando nessuna delle parti contraenti lo abbia denunziato nei termini suddetti, il contratto si intenderà tacitamente rinnovato per due anni, e così di seguito.

DICHIARAZIONI A VERBALE

1. Le parti stipulanti si danno atto che esse hanno ritenuto di regolare, in sede provinciale, a mezzo del presente contratto, i rapporti di lavoro fra imprese esercenti l'industria dei laterizi e i loro dipendenti, date le particolari condizioni e caratteristiche dell'industria dei laterizi in provincia di Foggia.

2. Nel caso in cui si verificano nell'attività aziendale una riduzione dell'orario di lavoro al disotto delle 40 ore settimanali o una sospensione temporanea del lavoro non imputabili al datore di lavoro o agli operai, le Aziende interessate sono impegnate a presentare alla sede provinciale dell'INPS nei modi e nei termini stabiliti dalla legge, apposita domanda intesa ad ottenere l'ammissione della propria maestranza al beneficio della Cassa Integrazione Guadagni, ai sensi del decreto legislativo luogotenenziale 9 novembre 1945, n. 788.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

(9152012) Roma - Istituto Poligrafico dello Stato - G. C.